

อิทธิพลของบรรยากาศองค์การเชิงนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม
การทำงาน ผ่านความสุขในการทำงาน และมีรุ่นอายุของพนักงานเป็นตัวแปรกำกับ
The influence of innovative organization climate on innovative work behavior
through workplace happiness and generation of employee as a moderated

สุขมงคล เลิศภิรมย์สุข¹, ทิพย์รัตน์ เลหาวิเชียร²

Sukmongkol Lertpiromsuk¹, Tipparat Laohavichien²

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยธนบุรี¹, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์²

Faculty of Accountancy, Thonburi University¹, Faculty of Business Administration, Kasetsart University²

sukmongkol_ac@thonburi-u.ac.th¹, fbustrl@ku.ac.th²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) อิทธิพลของบรรยากาศขององค์การเชิงนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานของพนักงาน โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน และ 2) อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานของพนักงาน โดยมีรุ่นอายุของพนักงานเป็นตัวแปรกำกับ การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานประจำขององค์การภาคเอกชนทั่วประเทศไทย จำนวน 394 ราย ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วนของอิทธิพลที่บรรยากาศขององค์การเชิงนวัตกรรมมีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน และรุ่นอายุของพนักงานเป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษานี้เป็นประโยชน์สำหรับองค์การเชิงนวัตกรรมในการสร้างบรรยากาศขององค์การให้มีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานของพนักงาน

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การเชิงนวัตกรรม, พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน, ความสุขในการทำงาน

Abstract

This study aims to investigate 1) the mediation effect of workplace happiness on the impact of innovative organization climate on innovative work behavior, and 2) the moderated effect of employees' generation on the relationship between workplace happiness and innovative work behavior. Questionnaire was distributed to 394 full-time employees of the private organizations in Thailand. The results found that workplace happiness is the partial mediator in the relationship between innovative organization climate and innovative work behavior, and employees' generation moderated the relationship between workplace happiness and innovation work behavior at statistical

level of 0.05. These results are useful for the organization in creating an innovative organization climate, which is essential for encouraging innovative work behavior of employees.

Keywords: Innovative organization climate, Innovative work behavior, Workplace happiness

บทนำ

ปัจจุบัน สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมโลก รวมถึงเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมอย่างพลิกผัน เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อการแข่งขันทางธุรกิจ ความอยู่รอด ความก้าวหน้า และความมั่นคงในระยะยาวขององค์กร องค์กรไม่สามารถหลีกเลี่ยงการแข่งขันและแรงกดดันที่เกิดขึ้นได้ จึงส่งผลให้องค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรม โดยการนำความก้าวหน้าด้านนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในธุรกิจ เพื่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน (จิตรลดา พันธุ์พนาสกุล และ วรลักษณ์ ลลิตศศิวิมล, 2562) ดังนั้นเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องมีความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ต้องสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา และต้องให้ความสำคัญกับแนวคิดและกระบวนการเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น (Wuryanti & Surian, 2018)

ถึงแม้ว่านวัตกรรมทั้งหมดในองค์กรจะไม่ได้มาจากความสร้างสรรค์ภายในขององค์กรเสมอไป แต่ความคิดสร้างสรรค์ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กรสามารถเป็นต้นกำเนิดของนวัตกรรมได้ทั้งสิ้น ซึ่งการสร้างนวัตกรรมในองค์กรล้วนเกิดจากพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานในองค์กรในการคิดค้นและการพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมในการทำงานใหม่ ๆ (Woodman, 2008) ดังนั้น พนักงานในองค์กรจึงเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนที่สำคัญ การส่งเสริมและผลักดันให้เกิดให้เกิดการสร้างสรรค์ในองค์กร จึงนับเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ขององค์กร

พฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน คือ การแสดงถึงจุดมุ่งหมายของพนักงานต่อการสร้างสรรค์กระบวนการทำงาน หรือ การริเริ่มงานใหม่ๆ และการแสดงออกถึงความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร (Janssen, 2000) รวมทั้งพนักงานมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและการแสวงหาโอกาสในการแสดงความคิดของพนักงาน เป็นกระบวนการที่มุ่งเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของพนักงานให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นเพื่อให้พนักงานสามารถเปลี่ยนแปลงตัวเองเพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงานและเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพนักงานมีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้การพัฒนาเป็นสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นในองค์กรและกลายเป็นนวัตกรรมในที่สุด อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมขององค์กรได้ในอนาคต (Carmeli et al., 2006)

อย่างไรก็ตาม บุคคลที่มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมควรต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีการสนับสนุนหรือมีการกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็น ความรู้ความสามารถของตนเอง การมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสร้างบรรยากาศด้านนวัตกรรมขององค์กร เป็นต้น การที่พนักงานคนหนึ่งจะมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมออกมาได้ ต้องได้รับแรงสนับสนุนจากหลายด้าน ทั้งตัวพนักงานเอง หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และ องค์กร เพื่อช่วยส่งเสริมให้พนักงานกล้าที่จะคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ (Chatchawan et al, 2017)

ทั้งนี้ สถานการณ์ของประเทศไทยในปัจจุบันกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งผู้คนมีอายุยืนยาวกว่าเดิม มีแนวโน้มที่องค์กรหนึ่งๆ จะประกอบด้วยคนหลาย ๆ รุ่นอายุ ซึ่งอาจนำมาสู่ปัญหาระหว่างช่วงอายุ ซึ่งช่วงอายุของคนออกเป็น

4 ช่วงอายุ ดังนี้ (Zemke et al., 2000) คนที่อยู่ใน Generation B มีอายุอยู่ในช่วง 57 - 75 ปี เป็นคนจริงจัง เคร่งครัด เรื่องขนบธรรมเนียม ในขณะที่คนที่อยู่ใน Generation X มีอายุอยู่ในช่วง 42 - 56 ปี เป็นคนที่ง่าย ๆ ไม่ต้องเป็นทางการ คนที่อยู่ใน Generation Y มีอายุอยู่ในช่วง 24 - 41 ปี เป็นคนที่มีแนวคิดเป็นตัวของตัวเอง ทำในสิ่งที่ตัวเองชอบ และ คนที่อยู่ใน Generation Z มีอายุน้อยกว่า 24 ปี เป็นคนที่เปิดกว้างในการยอมรับความแตกต่าง แต่มีความอดทนต่ำ

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าคนในช่วงอายุต่างกัน จะมีพฤติกรรม ลักษณะนิสัย ความต้องการ ความสามารถในการตอบสนองต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงการเปิดกว้างทางความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน องค์การจึงจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันระหว่างคนที่มีช่วงอายุต่างกัน ทำให้พนักงานโดยรวมเกิดความพึงพอใจในงานและสร้างความสุขในการทำงานได้ (Diener, 2003) เพราะพนักงานที่มีความสุขในการทำงาน ก็มีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติและพฤติกรรมที่เอื้อต่อผลลัพธ์ขององค์การที่ดีขึ้น (Fisher, 2010)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศขององค์การเชิงนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน โดยมีรุ่นอายุของพนักงานเป็นตัวแปรกำกับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้องค์การมีข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบบรรยากาศขององค์การให้เหมาะสมกับพนักงานขององค์การ อันจะสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานโดยภาพรวมได้
2. ทำให้องค์การมีข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ วางแผน และส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน เพื่อช่วยส่งเสริมให้พนักงานกล้าที่จะคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมขององค์การได้ในอนาคต

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานประจำทั่วไปขององค์การภาคเอกชนในประเทศไทย ที่มีอายุอยู่ในช่วง 24 - 75 ปี ซึ่งผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรทั้งหมด ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากสูตรของคอคแรน (Cochran, 1977) โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ เท่ากับ 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 385 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และได้ผ่านการทดสอบด้านความเที่ยงตรงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่า ข้อคำถามมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.496 - 0.875 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างต่ำควรเป็น 0.4 (Stevens, 1992) และได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการ

วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.766 – 0.932 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างต่ำควรเป็น 0.7 (Nunnally, 1978) โดยแบบสอบถามแบ่งออก 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม ด้านการมุ่งงาน และด้านการสนับสนุนนวัตกรรม รวมทั้งสิ้น 17 คำถาม

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความพึงพอใจในชีวิต รวมทั้งสิ้น 18 คำถาม

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักถึงปัญหา ด้านการสร้างแนวคิด ด้านการหาแนวร่วมสนับสนุนแนวคิด และด้านการทำแนวคิดให้เกิดผล รวมทั้งสิ้น 10 คำถาม และ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ทำการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 6 มิถุนายน 2564 ซึ่งได้รับการตอบกลับจำนวน 447 ชุด และได้คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำข้อมูลทั้งหมดไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ จำนวนทั้งสิ้น 394 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.14 ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอโดย ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในขณะที่ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง บรรยากาศขององค์การเชิงนวัตกรรม ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมในการทำงาน ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้ค่าพิสัย (Range) ในการแบ่งอันตรภาคชั้นเพื่อแปลความหมาย โดยมีหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่มีความคิดเห็นเป็นอย่างหนึ่งอย่างใด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

การทดสอบสมมติฐานที่ 1-3 มีขั้นตอนการทดสอบดังนี้

1) วิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) โดยให้ บรรยากาศขององค์การเชิงนวัตกรรมเป็นตัวแปรต้น และพฤติกรรมสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมการทำงานเป็นตัวแปรตาม โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2) วิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) โดยให้ บรรยากาศขององค์การเชิงนวัตกรรมเป็นตัวแปรต้น และความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรตาม โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3) วิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) โดยให้ ความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรต้น และพฤติกรรมสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมการทำงานเป็นตัวแปรตาม โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

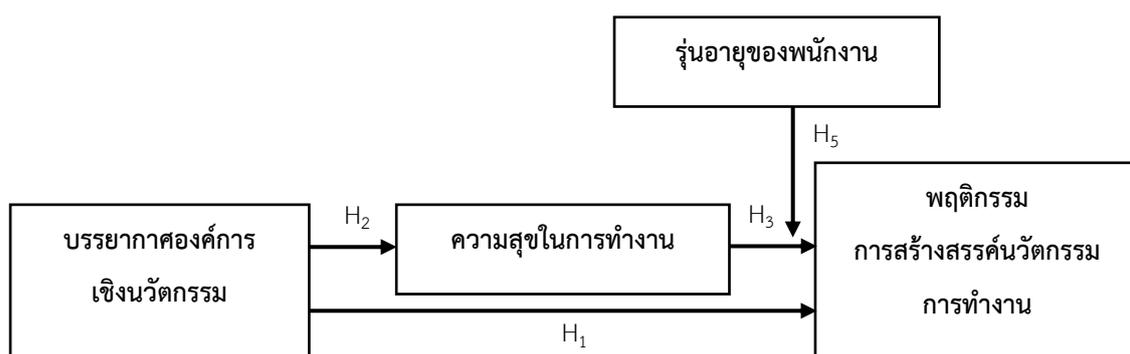
สำหรับการทดสอบอิทธิพลการส่งผ่าน (Mediator effect) ของตัวแปรความสุขในการทำงาน ทำการทดสอบโดย วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยทำการ ทดสอบ 2 โมเดล; โมเดลที่ 1 ทำการทดสอบโดยกำหนด บรรยากาศองค์การเชิงนวัตกรรมเป็นตัวแปรต้น และพฤติกรรม สร้สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมการทำงานเป็นตัวแปรตาม และโมเดลที่ 2 ทำการทดสอบโดยกำหนด บรรยากาศองค์การเชิง นวัตกรรม และความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรต้น และพฤติกรรมสร้สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมการทำงานเป็นตัวแปรตาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในโมเดลที่ 2 หากตัวแปรความสุขในการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติ และบรรยากาศ องค์การเชิงนวัตกรรมยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยลดลง แสดงว่า ความสุขในการทำงานเป็น ตัวแปรส่งผ่านบางส่วน (Partial Mediator) แต่หากพบว่าบรรยากาศองค์การเชิงนวัตกรรมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว แสดงว่า ความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full Mediator)

การทดสอบอิทธิพลการกำกับ (Moderator effect) ซึ่งเป็นการทดสอบผลกระทบของรุ่นอายุของพนักงานที่มีต่อ ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสุขในการทำงาน กับ พฤติกรรมสร้สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ผลของ ตัวแปรปฏิสัมพันธ์ (Interaction terms) ระหว่างความสุขในการทำงาน กับ รุ่นอายุต่าง ๆ ของพนักงาน ในการวิเคราะห์ ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หากตัวแปรความสุขในการทำงาน และตัวแปรรุ่นอายุของพนักงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ตัวแปรปฏิสัมพันธ์ มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ารุ่นอายุของพนักงานดังกล่าวเป็นตัวแปรกำกับแบบสมบูรณ์ (Pure Moderator) แต่หาก ตัวแปรความสุขในการทำงาน และตัวแปรรุ่นอายุของพนักงานยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรปฏิสัมพันธ์ก็มีนัยสำคัญ ทางสถิติเช่นเดียวกัน แสดงว่ารุ่นอายุของพนักงานดังกล่าวเป็นตัวแปรกำกับชนิดกึ่งหนึ่ง (Quasi Moderator)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: บรรยากาศขององค์การเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน

สมมติฐานที่ 2: บรรยากาศขององค์การเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3: ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน

สมมติฐานที่ 4: บรรยากาศขององค์การเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน ผ่านความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5: รุ่นอายุเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่าง ความสุขในการทำงานกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 394 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 74.10 มีอายุอยู่ในช่วง 24 - 41 ปี (Generation Y) คิดเป็นร้อยละ 48.00 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.90 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.70

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเห็นด้วยอย่างยิ่งว่า บรรยากาศของสถานประกอบการที่ตนทำงานอยู่ เป็นบรรยากาศขององค์การเชิงนวัตกรรม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และเห็นด้วยว่าเป็นองค์การที่ทำให้มีความสุขในการทำงาน และมีพฤติกรรมของการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ 4.20 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความหมาย
บรรยากาศขององค์การเชิงนวัตกรรม	4.41	0.57	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ด้านวิสัยทัศน์	4.39	0.60	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม	4.41	0.55	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ด้านการมุ่งงาน	4.34	0.61	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ด้านการสนับสนุนนวัตกรรม	4.50	0.53	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความสุขในการทำงาน	4.17	0.67	เห็นด้วย
- ด้านความสัมพันธ์	4.20	0.62	เห็นด้วย
- ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.30	0.58	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ด้านความพึงพอใจในงาน	4.27	0.69	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ด้านความพึงพอใจในชีวิต	3.92	0.80	เห็นด้วย

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความหมาย
พฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน	4.20	0.68	เห็นด้วย
- ด้านการตระหนักถึงปัญหา	4.26	0.71	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ด้านการสร้างแนวคิด	4.18	0.64	เห็นด้วย
- ด้านการหาแนวร่วมสนับสนุนแนวคิด	4.26	0.71	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ด้านการทำแนวคิดให้เกิดผล	4.08	0.67	เห็นด้วย

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ด้วย สถิติการถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	P - value
	B	S.E.	β	
Constant	1.159	0.205		0.000***
บรรยากาศขององค์การเชิงนวัตกรรม	0.685	0.046	0.600	0.000***
P - value	0.000***	R-Square	0.360	

*** คือระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01, ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน

จากตารางที่ 2 พบว่า บรรยากาศขององค์การเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 โดยมีค่า R^2 เท่ากับ 0.360 หมายความว่า บรรยากาศขององค์การเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานร้อยละ 36.00

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ด้วย สถิติการถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	P - value
	B	S.E.	β	
Constant	0.836	0.203		0.000***
บรรยากาศขององค์การเชิงนวัตกรรม	0.753	0.046	0.639	0.000***
P - value	0.000***	R-Square	0.409	

*** คือระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01, ตัวแปรตามคือ ความสุขในการทำงาน

จากตารางที่ 3 พบว่า บรรยากาศขององค์การเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 โดยมีค่า R^2 เท่ากับ 0.409 หมายความว่า บรรยากาศขององค์การเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานร้อยละ 40.90

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ด้วย สถิติการถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	P - value
	Coefficients		Coefficients	
	B	S.E.	β	
Constant	1.364	0.147		0.000***
ความสุขในการทำงาน	0.678	0.035	0.698	0.000***
P - value	0.000***	R-Square	0.488	

*** คือระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01, ตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 โดยมีค่า R^2 เท่ากับ 0.488 หมายความว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานร้อยละ 48.80

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ด้วย สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ

โมเดล	ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	P - value	R-Square Change
		Coefficients		Coefficients		
		B	S.E.	β		
1	Constant	1.159	0.205		0.000***	0.360
	บรรยากาศขององค์กรเชิงนวัตกรรม	0.685	0.046	0.600	0.000***	
2	Constant	0.726	0.180		0.000***	0.168
	บรรยากาศขององค์กรเชิงนวัตกรรม	0.296	0.052	0.259	0.000***	
	ความสุขในการทำงาน	0.517	0.044	0.533	0.000***	

*** คือระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01, ตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน

จากตารางที่ 5 โมเดลที่ 1 พบว่า บรรยากาศขององค์กรเชิงนวัตกรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.600$, Sig=0.000) โมเดลที่ 2 ทำการนำตัวแปรความสุขในการทำงาน เพิ่มเข้าไปในสมการ พบว่า ความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ($\beta = 0.533$, Sig=0.000) และ บรรยากาศขององค์กรเชิงนวัตกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยลดลง ($\beta = 0.259$, Sig=0.000) หมายความว่า ความสุขในการทำงานสามารถถ่ายทอดอิทธิพลของ บรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม สู่ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้เพียงบางส่วน จึงสามารถยืนยันได้ว่า ความสุขในการทำงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน (Partial mediator) ระหว่าง บรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม กับ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน

ในการทดสอบการเป็นตัวแปรกำกับของรุ่นอายุ จำเป็นต้องมีสร้างตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) โดยกำหนดให้ Generation Y เป็นกลุ่มอ้างอิงในการศึกษา จึงได้ตัวแปรหุ่นทั้งหมด 3 ตัว ได้แก่ GenX, GenB และ GenZ โดย GenX กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามรายดังกล่าวมีช่วงอายุอยู่ใน Generation X

กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0 เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามรายดังกล่าวมีช่วงอายุอยู่ใน Generation อื่น ๆ

GenB กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามรายดังกล่าวมีช่วงอายุอยู่ใน Generation B

ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) อยู่ในกลุ่ม 1 | วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยธนบุรี

กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0 เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามรายดังกล่าวมีช่วงอายุอยู่ใน Generation อื่น ๆ
 GenZ กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามรายดังกล่าวมีช่วงอายุอยู่ใน Generation Z
 กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0 เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามรายดังกล่าวมีช่วงอายุอยู่ใน Generation อื่น ๆ

ผลการทดสอบโมเดลที่ 1 ในตารางที่ 6 พบว่า ความสุขในการทำงาน ($\beta = 0.542$, Sig=0.000) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่เจเนอเรชันไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โมเดลที่ 2 ได้เพิ่มตัวแปรปฏิสัมพันธ์เข้าไปในสมการถดถอย พบว่า ความสุขในการทำงาน ($\beta = 0.446$, Sig=0.000) ยังคงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรรคเชิงนวัตกรรมเช่นเดิมนอกจากนี้ ตัวแปร GenX ($\beta = -0.841$, Sig=0.004) และตัวแปร Gen-Z ($\beta = -0.575$, Sig=0.036) รวมทั้งตัวแปรปฏิสัมพันธ์ของ ความสุขในการทำงาน กับ Gen-X ($\beta = 0.832$, Sig=0.004) และตัวแปรปฏิสัมพันธ์ของ ความสุขในการทำงาน กับ Gen-Z ($\beta = 0.557$, Sig=0.045) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ จึงสรุปได้ว่า Gen-X และ Gen-Z เป็นตัวแปรกำกับชนิดกึ่งหนึ่ง (Quasi Moderator) กล่าวคือ ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในการทำงานในคนที่มียุอยู่ในช่วง Gen-X และ Gen-Z

อย่างไรก็ตาม ตัวแปร Gen-B และตัวแปรปฏิสัมพันธ์ของ ความสุขในการทำงาน กับ Gen-B ไม่แสดงการมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือความสุขในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในการทำงานในรุ่นคน Gen-B

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 ด้วย สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

โมเดล	ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	P - value	R-Square Change
		Coefficients		Coefficients		
		B	S.E.	β		
1	Constant	0.747	0.182		0.000***	0.532
	บรรยากาศขององค์กรเชิงนวัตกรรม	0.288	0.052	0.252	0.000***	
	ความสุขในการทำงาน	0.526	0.044	0.542	0.000***	
	GenX	-0.019	0.049	-0.014	0.706	
	GenB	-0.0147	0.080	-0.066	0.067	
	GenZ	-0.043	0.047	-0.034	0.362	
2	Constant	1.175	0.228		0.000	0.012
	บรรยากาศขององค์กรเชิงนวัตกรรม	0.278	0.052	0.243	0.000***	
	ความสุขในการทำงาน	0.433	0.053	0.446	0.000***	
	GenX	-1.113	0.379	-0.841	0.004***	
	GenB	-1.035	0.729	-0.464	0.156	
	GenZ	-0.731	0.348	-0.575	0.036**	
	ความสุขในการทำงาน x GenX	0.266	0.092	0.832	0.004***	
	ความสุขในการทำงาน x GenB	0.212	0.171	0.404	0.217	
ความสุขในการทำงาน x GenZ	0.164	0.082	0.557	0.045**		

***, ** คือระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01, 0.05 ตามลำดับ, ตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในการทำงาน

นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบกับ Gen-Y ซึ่งเป็นกลุ่มเปรียบเทียบแล้ว Gen-X และ Gen-Z มีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.532 และ 0.356 ที่มากกว่า หมายความว่า พนักงานที่อยู่ใน Generation X และ Generation Z ความสุขในการทำงานจะมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมการทำงานที่มากกว่า Generation Y ในขณะที่ Gen-B ค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.258 ที่ แสดงว่า Gen-B หมายความว่า พนักงานที่อยู่ใน Generation X ความสุขในการทำงานจะมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมการทำงานที่น้อยกว่า Generation Y ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สรุปค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม

ตัวแปร	ตัวแปร กำกับ	อิทธิพล		
		ทางตรง	ทางอ้อม	รวม
IOC → IWB		0.600	-	0.600
IOC → WHP → IWB	Gen Y	0.243	0.285	0.528
	Gen X	0.243	0.532	0.775
	Gen B	0.243	0.258	0.501
	Gen Z	0.243	0.356	0.599

หมายเหตุ: IOC = บรรยากาศขององค์การเชิงนวัตกรรม, WHP = ความสุขในการทำงาน, IWB = พฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมในการทำงาน,

สรุปและอภิปรายผล

บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่พบว่าของบรรยากาศขององค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรม (Imran et al., 2010; Sarwar et al., 2020; Munir & Beh, 2019; Ibrahim et al., 2018) ในขณะที่ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมในการทำงาน (Bani-Melhem & Zeffane, 2017; Hami & Batubara, 2018; Abdullah, et al., 2016)

นอกจากนี้ การศึกษาในครั้งนี้นี้ยังแสดงให้เห็นว่า บรรยากาศขององค์การเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมการทำงาน และยังมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความสุขในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรุ่นอายุอยู่ใน Generation X ความสุขในการทำงานจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมการทำงานมากกว่าพนักงานใน Generation อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับ Generation ที่แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมของคนใน Generation X เป็นคนที่ต้องการความสุขในการทำงาน เพราะคนที่ทำงานตามหน้าที่ ทำทุกอย่างได้เพียงลำพังเป็นตัวของตัวเองสูง มีความอดทนในการทำงาน และเป็นที่ชอบอะไรง่าย ๆ ที่ไม่ต้องเป็นทางการ (Zemke, et al., 2000)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. สำหรับองค์การที่ต้องการให้พนักงานในองค์การของตนเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมในการทำงาน องค์การจะต้องมีการสร้างบรรยากาศขององค์การ ให้มีบรรยากาศเชิงนวัตกรรม เช่น การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสร้าง

ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วมกับงาน การมุ่งงาน และการให้การสนับสนุนนวัตกรรม เนื่องจากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า บรรยากาศขององค์กรเชิงนวัตกรรม มีผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน

2. ในการขับเคลื่อนพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะองค์การที่พนักงานส่วนมากเป็นพนักงานที่มีรุ่นอายุอยู่ใน Generation X โดยการสร้างความสุขในการทำงานสามารถทำได้โดย การเน้นทำงานเป็นทีม การจัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ ซึ่งจะทำให้พนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกันมากขึ้น การให้การยอมรับ การให้การยกย่องแก่พนักงานที่ทำงานสำเร็จ การให้เงินรางวัลพิเศษ การให้ตำแหน่ง รวมไปถึงการให้ค่าชื่นชม ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานประจำทั่วไป ที่มีอายุอยู่ในช่วง 24 – 75 ปี ที่ทำงานอยู่ในองค์กรภาคเอกชนเท่านั้น และไม่ได้รับบุประเภทอุตสาหกรรม ซึ่งผลการศึกษาอาจมีความเบี่ยงเบนอันเกิดจาก สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมขององค์กรที่พนักงานเหล่านั้นทำงานอยู่ จึงมีข้อเสนอแนะให้ผู้ทำการวิจัยครั้งต่อไปศึกษาเพิ่มเติม ถึงสภาพแวดล้อมขององค์กรและวัฒนธรรม ประเภทขององค์กร ประเภทอุตสาหกรรมและขนาดขององค์กร ซึ่งจะส่งผลการศึกษาชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาด้วยวิธีเชิงปริมาณเท่านั้น จึงมีข้อเสนอแนะให้ผู้ทำการวิจัยครั้งต่อไปนำประเด็นที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปศึกษาด้วยวิธีเชิงคุณภาพต่อไป เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงเชิงลึก ซึ่งจะทำให้แต่และองค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากการศึกษา รวมทั้งการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จิตรลดา พันธุ์พนาสกุล; และ วรลักษณ์ ลลิตศศิริมล. (2562). การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย : การทบทวนวรรณกรรม. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*. 16(2): 19-39.

Abdullah, A. G. K., Y. Ling, C. S. Ping; & Z. B. Yusoff. (2016). The Influence of Workplace Happiness towards Innovative Behavior and Affective Commitment Among the Teachers In Northern Peninsular Malaysia. *RA Journal of Applied Research*. 2(4): 445-450.

Bani-Melham, S.;& R. Zeffane. (2017). Determinants of employees' innovative behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 30(3): 1601-1620.

Carmeli, A., Meitar, R.;& Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*. 27(1): 75-90.

Chatchawan. R; K. Trichandhara; & R. idsaratt. (2017). Factors Affecting Innovative Work Behavior of Employees in Local Administrative Organizations in the South of Thailand. *International journal of social sciences and management*. 4(3): 154-157

Cochran, W.G. (1977). *Sampling Techniques*. 3rded. New York: John Wiley & Sons.

- Diener, E. (2003). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*. 95(3): 542-575.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*. 12(4): 384-412.
- Hami, A. E.; & M. Batubara. (2018). *The Role of Employee Work Happiness towards Innovative Work Behavior Among Lecturers in Indonesia*. 10th International Conference on Language, Humanities, Education and Social Sciences. 36-41.
- Ibrahim, H. I., W. M. W. Mohamad and K. A. M. Shah. (2018). Organizational Innovative Climate as a Predictor of Innovative Behaviour among Engineers in the Electrical and Electronic Manufacturing Industry. *Review of Integrative Business and Economics Research*. 7(2). 1-14.
- Imran, R., T. Saeed, M. Anis-ul-Haq; & A. Fatima. (2010). Organizational climate as a predictor of innovative work behavior. *African Journal of Business Management*. 4(15): 3337-3343.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 73: 287-302.
- Munir, R.; & L. S. Beh. (2019). Measuring and enhancing organisational creative climate, knowledge sharing, and innovative work behavior in startups development. *The Bottom Line*. 32(4): 269-289
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Sarwar, A., M. K. Imran, Z. Anjum and U. Zahid. (2020). How innovative climate leads to project success: the moderating role of gender and work culture. *Innovation & Management Review*. 17(4): 413-430.
- Stevens, J. (1992). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. 2nded. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Woodman, R. W. (2008). *Creativity and Organizational Change: Linking Idea and Extending Theory*. *Handbook of Organization Creativity*. New York: Taylor & Francis Group.
- Wuryanti, K.; & W. O. Surian. (2018). Achieving sustainable competitive advantage through product innovation and market driving. *Asia Pacific Management Review*. 23: 186-192.
- Zemke, R.; C. Raines, & B. Filipczak. (2000). *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*. New York: AMA Publications.

Translated Thai References

- Phanpanasakul, J.; & W. Lalitsasivimon. (2019). Creating Competitive Advantage with Information Technology and Innovation of Hotel Business in Thailand: Literature Review. *MUT Journal of Business Administration*. 16(2): 19-39. (in Thai)